

**FENOMENA KARYAWAN KONTRAK  
DI SEMARANG, DITINJAU DARI ASPEK PERJANJIAN KERJA,  
PENYELESAIAN MASALAH PERBURUHAN  
( KETENAGAKERJAAN ), DAN MOTIVASI KERJA**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan**

**Mencapai derajat Sarjana S-1**

**Pada Fakultas Ekonomi**

**Universitas Soegijapranata**

**Semarang**



**Disusun Oleh:**

**Nama : Ririt Yuliarto Purnomo**

**NIM : 04.30.0111**

**UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN  
SEMARANG  
2008**

## *Halaman Motto dan Persembahan*

Karakter tidak bisa dikembangkan dalam keadaan nyaman. Hanya melalui percobaan dan penderitaan, jiwa diperkuat, ambisi dilahirkan, dan keberhasilan dicapai

(Helen Keller)

Orang selalu mengatakan bahwa waktu mengubah segalanya, tapi sebenarnya kaulah yang harus mengubahnya sendiri

(Andy Warhol)

*Skripsi ini kupersembahkan kepada:*

*Semua orang yang kukasihi...*

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Judul : FENOMENA KARYAWAN KONTRAK DI SEMARANG DITINJAU  
DARI ASPEK PERJANJIAN KERJA, PENYELESAIAN MASALAH  
PERBURUHAN ( KETENAGAKERJAAN ), DAN MOTIVASI KERJA**

Disusun Oleh :

Nama : Ririt Yulianto Purnomo

NIM : 04.30.0111

Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik  
Soegijapranata

Telah disetujui dan diterima pada : 18 Desember 2008

Semarang, 18 Desember 2008

Pembimbing

( Thomas Budi Santoso, Ed.D.)

## **PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : **FENOMENA KARYAWAN KONTRAK DITINJAU DARI ASPEK PERJANJIAN KERJA, PENYELESAIAN MASALAH PERBURUHAN ( KETENAGAKERJAAN ), DAN MOTIVASI KERJA**

Disusun Oleh :

Nama : Ririt Yulianto Purnomo

NIM : 04.30.0111

Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata

Telah dipertahankan di hadapan tim penguji pada tanggal : 4 Desember 2008

Koordinator Tim Penguji  
(Anggota) Anggota

(Drs.Theodorus Sudimin, MS)(CH. Tri Hardjanti, SE, MSi)(Thomas Budi Santoso, Ed.D)

Dekan  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Soegijapranata

(Dr. Andreas Lako, SE, Msi, Akt.)

## **PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ririt Yulianto Purnomo

NIM : 04.30.0111

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi, dan bentuk – bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dalam bentuk apapun dari Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.

Semarang, 10 November 2008

(Ririt Yulianto Purnomo)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti haturkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan anugerah – Nya, peneliti akhirnya berhasil menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“ FENOMENA KARYAWAN KONTRAK DITINJAU DARI ASPEK PERJANJIAN KERJA, MASALAH PERBURUHAN (KETENAGAKERJAAN), DAN MOTIVASI KERJA”** ini.

Skripsi ini disusun guna memenuhi sebagian persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang dialami oleh penulis, tetapi dengan bantuan, bimbingan dan petunjuk serta dorongan dari berbagai pihak akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Maka pada kesempatan ini, penulis hendak mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yaitu:

1. Bapak Dr. Andreas Lako, SE, MSi, Akt. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
2. Bapak Thomas Budi Santoso, Ed. D, selaku dosen pembimbing yang dengan penuh perhatian telah membimbing, memberikan petunjuk, saran, dan waktu luangnya kepada peneliti hingga terselesainya skripsi ini.
3. Bapak Antonius Haryo Perwito, SE, MSi, selaku dosen wali yang telah membimbing dan berbaik hati memberi pinjaman buku kepada penulis.
4. Bapak dan ibu dosen beserta staff dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.

5. Mas Purnomo, yang baik hati dan penuh kesabaran membimbing, serta selalu meluangkan waktu ketika aku banyak bertanya. Mas ayo, yang bersedia menemaniku pada saat bimbingan pertama kali..makasih ya mas..
6. Para responden “nted”, ika, rani, mas robby, dan mbak vanny, yang telah bersedia meluangkan banyak waktu menjadi subyek untuk penelitian ini.
7. Papa, mama, dan Kakaku. Bapak Sunarto dan Ibu Amung Purnamaningrum serta masku tersayang Remon Yuniarto Purnomo, yang telah memberikan doa, semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kekasihku Anjar Mumpuni, yang selalu mendukung, mendoakan, dan memotivasiku hingga terselesaikan skripsi ini, ilopeu.
9. Teman – teman dan sahabatku, yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga tersusunnya skripsi ini.

Seperti kata peribahasa “ Tiada Gading Yang Tak Retak ”, begitu pula dengan skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan. Maka jika terdapat kesalahan pada skripsi ini, peneliti meminta kritik dan saran yang membangun, dan semoga skripsi ini dapat berguna bagi berbagai pihak yang membutuhkan.

Semarang, November 2008

Peneliti

## DAFTAR ISI

|   | Halaman  |
|---|----------|
| Halaman judul.....  | i        |
| Halaman Motto.....  | ii       |
| Halaman Persetujuan Skripsi.....                            | iii      |
| Halaman Pengesahan Skripsi.....                             | iv       |
| Pernyataan keaslian skripsi.....                            | v        |
| Kata Pengantar.....   | vi       |
| Daftar Isi.....   | viii     |
| Daftar Tabel .....  | x        |
| Daftar Gambar.....  | xi       |
| Abstrak.....  | xii      |
| <b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>                             | <b>1</b> |
| I.1. Latar Belakang.....                                    | 1        |
| I.2. Perumusan Masalah.....                                 | 4        |
| I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....                     | 4        |
| <b>BAB II : LANDASAN TEORI.....</b>                         | <b>6</b> |
| 2.1. Karyawan Kontrak.....                                  | 6        |
| 2.2. Perjanjian Kerja.....                                  | 7        |
| 2.2.1. Jenis atau Macam Perjanjian Kerja.....               | 8        |
| 2.2.2. Isi Perjanjian Kerja.....                            | 10       |
| 2.3. Penyelesaian Masalah Perburuhan (Ketenagakerjaan)..... | 11       |
| 2.4. Motivasi Kerja.....                                    | 18       |
| 2.5. Kerangka Pikir.....                                    | 21       |
| 2.6. Definisi Operasional.....                              | 22       |



|                     |  |    |
|---------------------|--|----|
| BAB III             | : METODOLOGI PENELITIAN.....                   | 24 |
|                     | 3.1. Desain Penelitian.....                    | 24 |
|                     | 3.2. Data, Sumber Data, dan Validasi Data..... | 24 |
|                     | 3.2.1. Data dan Sumber Data.....               | 24 |
|                     | 3.2.2. Validasi Data.....                      | 25 |
|                     | 3.3. Subyek Penelitian.....                    | 26 |
|                     | 3.4. Metode Pengumpulan Data.....              | 27 |
|                     | 3.5. Metode Analisis Data.....                 | 28 |
| BAB IV              | : HASIL DAN PEMBAHASAN.....                    | 31 |
|                     | 4.1. Persiapan Penelitian.....                 | 31 |
|                     | 4.2. Pelaksanaan Penelitian.....               | 31 |
|                     | 4.3. Hasil dan Pembahasan.....                 | 32 |
|                     | 4.3.1. Hasil Penelitian.....                   | 32 |
|                     | 4.3.1.1. Subyek I.....                         | 32 |
|                     | 4.3.1.2. Subyek II.....                        | 38 |
|                     | 4.3.1.3. Subyek III.....                       | 43 |
|                     | 4.3.1.4. Subyek IV.....                        | 48 |
|                     | 4.3.1.5. Subyek V.....                         | 52 |
|                     | 4.3.2. Pembahasan Terintegrasi.....            | 58 |
| BAB V               | : KESIMPULAN DAN SARAN.....                    | 65 |
|                     | 5.1. Kesimpulan.....                           | 65 |
|                     | 5.2. Saran.....                                | 67 |
| DAFTAR PUSTAKA..... |  | 68 |
| LAMPIRAN            |  |    |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1.1. Data Jumlah Tenaga Kerja Kontrak Di Semarang..... | 1  |
| Tabel 4.1. Profil Subyek Penelitian.....                     | 59 |



## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian..... | 21 |
|--|----|



## ABSTRAK

Karyawan kontrak adalah karyawan dan karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu, dengan gaji tertentu sesuai perjanjian kerja yang disetujui oleh pihak karyawan dan perusahaan. Penelitian ini berorientasi pada pemahaman tentang peristiwa – peristiwa yang dialami para karyawan kontrak terkait dengan aspek perjanjian kerja, penyelesaian masalah perburuhan (ketenagakerjaan), dan motivasi kerja yang seringkali memberikan konsekuensi serius bagi pelakunya menyangkut kehidupan batin dan psikisnya.

Maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah: Bagaimana fenomena karyawan kontrak di Semarang ditinjau dari aspek (1) perjanjian kerja, (2) penyelesaian masalah perburuhan (ketenagakerjaan), dan (3) motivasi kerja ?

Sedangkan Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui fenomena karyawan kontrak di Semarang ditinjau dari aspek, (1) perjanjian kerja, (2) penyelesaian masalah perburuhan (ketenagakerjaan), dan (3) motivasi kerja.

Subyek dari penelitian ini adalah lima orang karyawan kontrak yang ada di Semarang, dipilih lima orang saja karena peneliti ingin menggali lebih dalam setiap responden, sehingga hasil yang diperoleh akan lebih efektif, selain itu keterbatasan waktu penelitian yang harus disesuaikan dengan jadwal *interview* responden. Jenis Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan melalui proses wawancara dan pembagian kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah fenomenologi, yaitu memahami arti peristiwa – peristiwa dan kaitan – kaitannya terhadap orang – orang biasa dalam situasi – situasi tertentu. Peneliti ingin mengetahui pemahaman karyawan kontrak terhadap peristiwa – peristiwa yang dialami karyawan kontrak terkait dengan aspek perjanjian kerja, penyelesaian masalah perburuhan (ketenagakerjaan), dan motivasi kerja. Kemudian dilakukan reduksi data, penyajian data, analisis data yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bagian sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan: (1) Kemauan para subyek untuk mengungkapkan proses pengalaman akan peristiwa – peristiwa selama menjadi karyawan kontrak merupakan suatu kesadaran bahwa subyek mampu berpikir, berpendapat dan menceritakan segala peristiwa yang terkait dengan aspek perjanjian kerja, penyelesaian masalah perburuhan (ketenagakerjaan), dan motivasi kerja menurut pikirannya sendiri dan menjadi saksi atas kepercayaannya sendiri. (2) Dari segi perjanjian kerja, dengan status sebagai karyawan kontrak yang memiliki keterbatasan jangka waktu pada akhir hubungan kerja, para subyek tetap menunjukkan adanya kebutuhan akan penghargaan atas potensi yang mereka tunjukkan, serta keinginan ingin dihargai dan kepastian akan kelangsungan kerja mereka, dengan kata lain mereka ingin dipekerjakan dengan sebagai karyawan tetap, karena status mereka saat ini memungkinkan perusahaan untuk tidak menjadikan mereka sebagai karyawan tetap setelah masa kontrak berakhir walaupun mereka sudah diperlakukan sama seperti karyawan tetap. (3) Masalah yang sering dialami oleh para subyek yaitu masalah tunjangan, baik itu tunjangan transportasi, kesehatan maupun uang lembur yang seharusnya diberikan pihak perusahaan kepada karyawan, mereka menginginkan terjadi penyesuaian seiring dengan naiknya harga bahan pokok dan bahan bakar, selain itu adanya ketidak tepatan waktu pemberian gaji juga menjadi penyebab ketidakpuasan mereka dalam bekerja. Dalam hal ini sangat dibutuhkan integrasi antara pihak karyawan dengan pihak perusahaan, yaitu menyatupadukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan agar tercipta kerjasama yang memberikan kepuasan diantara kedua pihak, serta sangat diperlukan adanya respon yang baik dari pihak perusahaan ketika menanggapi masalah perburuhan (ketenagakerjaan) sebagai wujud

kepedulian perusahaan terhadap kelangsungan hidup karyawan. (5) Dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasional mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Persepsi atas tempat kerja dapat ditimbulkan dengan potensi yang mendorong tindakan, potensi tersebut yaitu adanya harapan bahwa apa yang dilakukan para subyek dapat memberikan jabatan, status, tanggung jawab. Subyek sangat berharap dapat diterima sebagai karyawan tetap pada akhir hubungan kerja, walaupun saat ini harapan tersebut belum terpenuhi, namun para subyek sudah mampu mendefinisikan diri mereka dengan selalu bekerja optimal, karena menurut pemahaman para subyek dengan bekerja secara optimal serta mematuhi peraturan – peraturan yang ada dalam perusahaan mereka berasumsi bahwa mereka pasti diterima sebagai karyawan tetap.

Sedangkan saran yang dapat dikemukakan antara lain: (1) Adanya jaminan yang pasti akan diterimanya karyawan kontrak tersebut menjadi karyawan tetap pada akhir hubungan kerja, tanpa harus memperpanjang kontrak kerja lagi. Apalagi bagi para karyawan yang sudah dianggap potensial bagi perusahaan sebaiknya proses pengangkatannya semakin dipercepat dari perjanjian yang ditentukan, sehingga tidak terjadi pemborosan Sumber Daya Manusia. (2) Untuk mencapai tujuan yang baik hendaknya manajer menyadari bahwa dia membutuhkan bantuan, loyalitas, dan partisipasi karyawan (bawahannya), karena karyawan adalah *asset* utama perusahaan, yang selalu ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Sikap lebih terbuka dalam menanggapi masalah dan selalu mengayomi karyawan sangat diperlukan sebagai wujud pemeliharaan karyawan. Sebaliknya karyawan pun harus menyadari bahwa kebutuhannya akan dapat terpenuhi jika perusahaan mendapatkan keuntungan. Adanya sikap saling membutuhkan dan ketergantungan atau istilah lainnya hidup berdampingan harus dibina secara baik. (3) Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan karyawan seharusnya lebih diutamakan oleh perusahaan karena merupakan hal mendasar untuk meningkatkan motivasi, dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, produktivitas pun akan meningkat.

